

ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ข้าพเจ้านายวันเตาเพ็ก แวดือราแม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุคีริน
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวง ขอประกาศและแสดงเจตนารมณ์ว่า

๑. บริหารงานและปฏิบัติบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพใน
ศักดิ์ศรีความมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็น
ธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง
เพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง
พนักงาน บุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลแวง ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้
ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานและบุคลากร
ทุกคน และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับโรงพยาบาลแวง

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง
เพศในการทำงาน เพื่อมิให้มีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

และขอปฏิบัติหน้าที่เป็นแนวหน้ากล้ายืนหยัดปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง
ทำงานเพื่อประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖



(นายวันเตาเพ็ก แวดือราแม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุคีริน รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวง



แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร ในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ โรงพยาบาลวังจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหา ที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม และมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล้วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล้วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามก อนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อน รำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำใด ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา / ผู้ที่ไม่สนิทสนม / เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้อยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล้วงละเมิด/คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ แบบสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

/พฤติกรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรม ได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่าย การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑. การกระทำทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ หรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ

- การเกี่ยวพาราสี พูดจาหะโลม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน

- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อรสนิยมทางเพศ และการพูด ที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓. การกระทำทางกาย เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกอดรัด และการสัมผัสทางกาย อื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก เป็นต้น

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม หรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวัดตา การผิวปากแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าย้ำยีลายหก การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔. การกระทำอื่นๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

• การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนรู้การศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มียุทธสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

• การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจำทำร้าย การบังคับให้ มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

• แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศนั้น

• ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย

• บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ ถ่าย video clip (หากทำได้)

• บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สาม ซึ่งถูกล่วงละเมิด หรืออยู่ในเหตุการณ์

• แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจทราบทันที

• หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือ ร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้

• กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ ในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

• ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบ พฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

• ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชา ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือ ในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

• ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวน ไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าผู้กระทำ บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของผู้กระทำ โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้กระทำ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบสวน ข้อเท็จจริง ทั้งนี้ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงาน นำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไป ได้อีก ๓๐ วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่า ผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่ายการนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกัน มิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกันเป็นต้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- ขอร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ควรให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น

- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

- กองการเจ้าหน้าที่ของแต่ละกรม (กลุ่มงานที่รับผิดชอบงานด้านวินัย) หรือกลุ่มงาน

คุ้มครองจริยธรรม

- ศูนย์ดำรงธรรม

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- หน่วยงานจัดช่องทางรับเรื่องราวร้องทุกข์ เช่น เว็บไซต์ กล้องรับเรื่องราวร้องทุกข์ ตู้ ป.ณ.
- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น

จดหมาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรสาร หรือร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนศูนย์ดำรงธรรม

- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เช่น สำนักนายกรัฐมนตรีผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นต้น

หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายนอก

- คณะกรรมการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

- ผู้ตรวจการแผ่นดิน พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐

- ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปศพ) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว



แนวปฏิบัติการเคารพสิทธิมนุษยชน โรงพยาบาลแวง

เคารพต่อสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดนโยบายไว้ในจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ และมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่กระทำการใดๆ หรือไม่สนับสนุนกิจการที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน
๒. ให้ความรู้ความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงาน
๓. ไม่จำกัดความเป็นอิสระหรือความแตกต่างทางความคิด เพศ เชื้อชาติ ศาสนา การเมืองหรือเรื่องอื่นใด ทั้งนี้พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือแตกแยก
๔. จัดให้มีช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เชื่อว่าสิทธิของตนถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สามารถร้องเรียนต่อโรงพยาบาลแวงและคำร้องเรียนพึงได้รับการเอาใจใส่ และดำเนินการอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในเรื่องการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียกับธุรกิจ ในสถานะต่างๆดังนี้

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ

๑. โรงพยาบาลแวง ตระหนักถึงความสำคัญ ในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ความเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงาน เพราะความแตกต่างในบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๒. โรงพยาบาลแวง จะปฏิบัติกับบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องการจ้างงาน ค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ การพัฒนาและอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดวินัยและการลงโทษ การเลิกจ้าง หรือการเกษียณอายุโดยอยู่บนพื้นฐาน ของความสามารถในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล
๓. โรงพยาบาลแวงจะปฏิบัติตามกฎหมายตามสิทธิที่บุคลากรในหน่วยงานทุกประเภทสัญญาจ้างจะได้รับ
๔. โรงพยาบาลแวงจะไม่ขัดขวาง แทรกแซง หรือการกระทำใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของบุคลากรในหน่วยงานที่ไม่มีผลเสียหาย ต่อกิจการของโรงพยาบาลในการดำเนินกิจกรรมของบุคลากรในหน่วยงาน และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคลากรในหน่วยงานในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว สัญชาติ เพศ สถานภาพสมรส ความเปี่ยงเบนทางเพศ อายุ การตั้งครรรค์ ความพิการ ขาดิกำเนิด การเป็นสมาชิกสหภาพ พรรคการเมือง ความคิดเห็นที่แตกต่างทางการเมือง รสนิยมทางเพศ การเจ็บป่วย หรือผู้ติดเชื้อ HIV และอื่นๆ
๕. โรงพยาบาลแวงจะสื่อสาร นโยบายเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติตั้งแต่การจ้างงานการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้มีความรู้ มีจิตสำนึก และสามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดแห่งมาตรฐานนี้ตั้งแต่เริ่มเข้างานใหม่ และต่อเนื่องไปเป็นระยะ

แนวทางการปฏิบัติ

๑) โรงพยาบาลแฉ่ง จะไม่กีดกันในการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเข้ารับการฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การสิ้นสุดสภาพกา จ้าง หรือการเกษียณ ด้วยเหตุผลทางเชื้อชาติ สัญชาติชนชั้นวรรณะ ศาสนา ความพิการ เพศ การเป็ยงเบนทางเพศ การเป็นสมาชิก สหภาพ หรือการมีส่วนร่วมทางการเมือง

๒) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่อนุญาตให้มีการลงโทษบุคลากรในหน่วยงานโดยการทำร้ายร่างกายบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ฆี่ยน ตี หรือ ว่ากล่าวด้วยคำพูดที่ หยาบคาย พุดจาเสียดสีการข่มขู่คุกคามทางกายและจิตใจ หรือ โดยการดัดสทิธิประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

๒) กรณีที่บุคลากรในหน่วยงานกระทำความผิดกฎระเบียบข้อบังคับของโรงพยาบาล โรงพยาบาล ได้กำหนดบทลงโทษทางวินัยที่เหมาะสมกับ ความผิด โดยจะพิจารณาจากความหนักเบาของความผิด เจตนาในการกระทำ ความผิด ความดี และโทษทางวินัยที่ผ่านมา สำหรับการพิจารณาลงโทษนั้นโรงพยาบาล ถือเป็นนโยบายว่าก่อนที่จะลงโทษบุคลากรในหน่วยงานทุกครั้ง โรงพยาบาล จะสอบสวนความผิดนั้น โดยละเอียด ด้วยการมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลร่วมกับผู้บังคับบัญชาระดับปฏิบัติการขึ้นไปร่วมกันสอบสวน พร้อมกับแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงความผิดที่เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสชี้แจงเรื่องราวต่างๆ ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด

๓) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่มีการหักค่าจ้าง หรือเงินเดือนของบุคลากรในหน่วยงานด้วยเหตุ เพราะถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นกรณีที่บุคลากรในหน่วยงาน กระทำความผิดทางวินัย และถูกลงโทษโดยการพักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่พักงานนั้น ยกเว้นพักงานเพื่อการสอบสวน บุคลากรในหน่วยงานจะได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

๔) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

๕) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่นวิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบ คาย เป็นต้น

๖) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่สนับสนุนให้กระทำการด้วยอากัปภิกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่นการใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณ หรือสัญลักษณ์ใดๆ เป็นต้น

๗) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่สนับสนุนให้มีการแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่ง จดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

๘) โรงพยาบาลแฉ่ง ไม่สนับสนุนให้แสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ หรือเดือดร้อนรำคาญ